



**INSTRUCTIVO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL:  
CÓDIGO DE INTEGRIDAD**

**VERSION: 002**

**PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**FECHA:  
NOVIEMBRE 2019**

**COD:  
GTH-INS-BS-01**

**PÁGINA 1 DE 4**

## 1. OBJETIVO

Definir las actividades necesarias para coordinar, articular, gestionar y aplicar las políticas de bienestar social, incentivos y estímulos, a través del desarrollo de actividades culturales, deportivas, recreativas, de capacitación y convivencia entre los funcionarios.

## 2. ALCANCE

Inicia con la identificación de necesidades y expectativas para la elaboración del plan anual de bienestar social e incentivos permitiendo identificar los programas y actividades requeridas por los funcionarios de la Gobernación del Magdalena y de esta manera elaborar el programa, finalizando con el informe final de gestión. El tiempo establecido para la ejecución de las actividades del plan es anual .

## 3. DEFINICIONES

**Gestión del Código de Integridad:** Establece una guía que permita el desarrollo de estrategias y acciones a la Gobernación del Magdalena para fortalecer una cultura organizacional, orientada al servicio, la integridad, la transparencia y rechazo a la corrupción, mediante la apropiación de valores y generación de cambio comportamental, lo cual se verá reflejado en la prestación de bienes y servicios.

Su alcance pretende fomentar entre los servidores públicos de la Gobernación del Magdalena una cultura de integridad basada en la legalidad y la autorregulación en el ejercicio de la gestión pública, que fortalezca y defienda lo público, así mismo promover el desarrollo de estrategias orientadas al cambio cultural que permitan mejorar la confianza y la percepción que se tiene en las entidades públicas.

### **Ética Pública:**

Se refiere a la disposición interna de quienes desempeñan funciones públicas para cumplir cabalmente con los postulados y mandatos de la Constitución y la Ley acerca de cómo debe ejercitarse dicha función, en términos de eficiencia, integridad, transparencia y orientación hacia el bien común y según los principios de la administración pública.

El trasfondo de intencionalidad de la ética pública es la configuración de una cultura de la integridad en la gestión pública, que conduzca a la emisión de unos juicios de confianza por parte de la ciudadanía acerca de las entidades y de los



**INSTRUCTIVO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL:  
CÓDIGO DE INTEGRIDAD**

**VERSION: 002**

**PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**FECHA:  
NOVIEMBRE 2019**

**COD:  
GTH-INS-BS-01**

**PÁGINA 2 DE 4**

servidores públicos, al reconocer que todos estos tienen comportamientos transparentes e íntegros, no solamente porque cumplen de manera formal la ley, sino porque en sus prácticas se evidencia un fuerte compromiso por la defensa y la construcción de lo público, así como porque sus servicios laborales están dirigidos de forma diáfana hacia el mejoramiento de la calidad de vida de toda la población.

**Gestión Ética/ Gestión de la Integridad:**

Implica pasar de la concepción de la ética como un problema exclusivo de la conducta individual, para tomar la ética como una estrategia importante que debe orientar todas las prácticas de una organización. La concepción de la ética implica el compromiso decidido de los directivos, de los trabajadores y de todos los grupos de interés, en la adopción de medidas y comportamientos acordes con los valores que se ha trazado la organización para alcanzar sus objetivos. En la administración pública, la gestión ética o gestión de la integridad es la materialización de un cambio cultural en las organizaciones, que toma como centro a los servidores públicos y su capacidad para transformar la sociedad, como agentes directos de la actuación del Estado y la construcción de lo público lo cual repercute en un fortalecimiento de la cultura de la legalidad y la confianza en la relación con los servidores públicos, así como en las entidades de las que son miembros.

**Integridad:**

Consiste en la coherencia entre lo que se piensa, se dice y se hace. En el ámbito de lo público, la integridad tiene que ver con el cumplimiento de las promesas que hace el Estado a los ciudadanos frente a la garantía de su seguridad, la prestación eficiente de servicios públicos, la calidad en la planeación e implementación de políticas públicas que mejoren la calidad de vida de cada uno de ellos. Ahora bien, la integridad es una característica personal, que en el sector público también se refiere al cumplimiento de la promesa que cada servidor le hace al Estado y a la ciudadanía de ejercer a cabalidad su labor.

**Competencias laborales:** Capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público.



**INSTRUCTIVO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL:  
CÓDIGO DE INTEGRIDAD**

**VERSION: 002**

**PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**FECHA:  
NOVIEMBRE 2019**

**COD:  
GTH-INS-BS-01**

**PÁGINA 3 DE 4**

**Diagnóstico de Necesidades:** Documento que se realiza con distintos insumos institucionales (prioridades asociadas al plan nacional de desarrollo, lineamientos de la alta dirección, análisis de resultados de la capacitación y formación del año anterior e identificación de problemas reales y potenciales usando la metodología de proyectos de aprendizaje en equipo propuesta por la Función pública entre otros) y permite establecer las necesidades de capacitación de los servidores públicos de la Gobernación del Magdalena, es el insumo principal para elaborar el PIC.

**Inducción y re inducción:** Procesos capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo.

#### 4. NORMATIVIDAD

**Ley 489 de 1998:**

Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.

**Ley 1712 de 2014:**

Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones.

**Decreto Distrital 118 de 2018:**

Por el cual se adopta el Código de Integridad del Servicio Público, se modifica el Capítulo II del Decreto Distrital 489 de 2009, “por el cual se crea la Comisión Intersectorial de Gestión Ética del Distrito Capital”, y se dictan otras disposiciones de conformidad con lo establecido en el Decreto Nacional 1499 de 2017



## 6. DESARROLLO

<b>N°</b>	<b>ACTIVIDAD</b>	<b>RESPONSABLE</b>
1	Coordinación de áreas de talento humano.	
2	Divulgación y apropiación de los valores y principios propuestos en el Código de Integridad.	Equipo Talento Humano
3	Establecer un sistema de seguimiento y evaluación de la implementación del Código para garantizar su cumplimiento por parte de los servidores.	
4	Promover que el contacto de los servidores con el Código sea experiencial de tal manera que surjan reflexiones acerca de su quehacer.	Equipo Bienestar social Equipo Talento Humano
5	Promover que el contacto de los servidores con el Código sea experiencial de tal manera que surjan reflexiones acerca de su quehacer.	

## REGISTROS

Formatos de asistencia.

Test percepción código de Integridad.